

HUBUNGAN ANTARA *HARDINESS* (KEPRIBADIAN TAHAN BANTING) DENGAN INTENSI *TURNOVER* PADA KARYAWAN PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk DI WILAYAH GOMBONG KABUPATEN KEBUMEN

RELATIONSHIP BETWEEN HARDINESS (PERSONALITY HARDINESS) WITH THE INTENTION *TURNOVER* OF EMPLOYEES PT SUMBER ALFARIA TRIJAYA Tbk IN THE DISTRICT GOMBONG KEBUMEN

Oleh :

Ridwan Evendi *)

Retno Dwiyanti **)

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hubungan antara hardiness dengan intensi turnover pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk wilayah Gombong. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan negatif hardiness dengan intensi turnover pada karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis korelasi product moment. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh angka korelasi $r = -0,742$ pada taraf signifikansi 5% dengan nilai $p = 0,000$ ($0,000 < 0,05$), artinya terdapat hubungan negatif yang signifikan antara hardiness dengan intensi turnover pada karyawan. Sumbangan efektif yang diberikan variabel hardiness terhadap variabel intensi turnover sebesar 55%.

Kata Kunci : *Hardiness, Intensi Turnover*

ABSTRACT

This study aims to examine the relationship between hardiness with employee turnover intention PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk region Gombong. The hypothesis of this study is that there is a negative relationship hardiness with employee turnover intention. This study uses quantitative methods to the study population were all employees PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk region Gombong. Data analysis technique using product moment correlation analysis. Based on the analysis of data obtained figures correlation $r = -0.742$ at a significance level of 5% with a value of $p = 0.000$ ($0.000 < 0.05$), meaning that there is a significant

*) Alumni Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto

**) Dosen Fakultas Psikologi – Universitas Muhammadiyah Purwokero

negative relationship between hardiness with employee turnover intention. Effective contribution given variable to variable intention hardiness turnover by 55%.

Keyword : *Hardiness, Intensi Turnover*

PENDAHULUAN

Usaha ritel modern merupakan peluang usaha yang sangat menjanjikan di era globalisasi yang penuh persaingan. Ritel adalah salah satu cara pemasaran produk meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang secara langsung ke konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis. Usaha ritel modern sendiri dibagi menjadi tiga skala yaitu skala besar (*hypermarket*), skala sedang (*supermarket*), dan skala kecil (*minimarket*). Salah satu usaha ritel modern yang sekarang mengalami perkembangan yang signifikan yaitu usaha ritel yang berskala kecil atau biasa disebut *minimarket*. *Minimarket* mengalami perkembangan yang sangat pesat karena fokus target usaha ini adalah konsumen menengah ke bawah sehingga usaha ini bisa dijumpai di wilayah administratif rendah yaitu kecamatan, hampir setiap kecamatan di kota besar Indonesia bisa dijumpai jenis retail modern ini. Hal ini diperkuat oleh lembaga survei AC Nielsen Indonesia yang mengatakan bahwa selama 2011 toko-toko modern berskala kecil tumbuh pesat. Jumlah *minimarket* yang selama 2010 sebanyak 11.927 bertambah 42 % menjadi 16.922 pada akhir 2011 (Anonim dalam www.investor.co.id).

Alfamart merupakan usaha ritel yang berskala nasional dengan lebih dari 6000 gerai yang tersebar di wilayah Indonesia yaitu Pulau Jawa, Bali, Sumatra, dan Sulawesi. Jika dilihat dari pertumbuhannya dari tahun ke tahun, maka gerai alfamart mengalami lonjakan yang signifikan, dari angka 1.293 gerai pada tahun 2005, kemudian menjadi 2.000 gerai pada tahun 2007, lalu menjadi 3.000 gerai pada tahun 2010 dan terakhir sudah mencapai 6.100 gerai pada tahun 2012. (Anonim, dalam www.alfamartku.com)

Setiap perusahaan atau organisasi pasti memiliki tujuan-tujuan yang hendak dicapai, begitu juga PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk selaku pemegang resmi merek dagang "Alfamart" yang memiliki visi untuk menjadi jaringan ritel terkemuka yang bisa bersaing secara global. Tujuan-tujuan itu dapat diraih dengan cara mendayagunakan dan mengolah sumber daya yang ada. Menurut Hasibuan (2000) ada empat tipe kategori sumber daya di dalam sebuah perusahaan atau organisasi yaitu, keuangan atau finansial, fisik, manusia, dan teknologi. Aset paling penting yang harus dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah aset manusia.

Sumber daya manusia dipandang sebagai aset perusahaan yang penting karena manusia merupakan sumber daya yang dinamis dan selalu dibutuhkan dalam tiap proses produksi barang maupun jasa. Cascio (dalam Andiani, 2008) menegaskan bahwa manusia adalah sumber daya yang sangat penting dalam bidang industri dan organisasi, oleh karena itu pengelolaan sumber daya

mencakup penyediaan tenaga kerja yang bermutu, mempertahankan dan membina kualitas serta mengendalikan biaya ketenagakerjaan.

Menurut Wijono (2010), sumber daya manusia yang berkualitas merupakan salah satu faktor penentu agar perusahaan dapat bekerja secara efektif dan maksimal untuk dapat bersaing di pasar global. Kinerja sumber daya manusia yang baik merupakan hal yang terpenting bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sebuah perusahaan yang ingin berkembang dengan pesat, harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menampilkan kinerja yang baik.

Meskipun sumber daya manusia itu merupakan kunci keberhasilan dalam perusahaan, namun setiap perusahaan tidaklah lepas dari *turnover*. Dampak *turnover* bagi perusahaan sangatlah besar, yaitu menurunkan tingkat produksi dan menambah biaya untuk proses perekrutan, penyeleksian, dan pelatihan karyawan baru. Keluarnya karyawan secara sukarela lebih mungkin terjadi di kalangan orang yang mengalami stres. Kemampuan individu dalam menghadapi berbagai kejadian hidup yang menekan yang menyebabkan stres tidaklah sama, tetapi tergantung pada banyak hal, salah satunya adalah kepribadian. Ada tipe kepribadian tertentu yang mudah mengalami gangguan jika menghadapi peristiwa-peristiwa yang menekan dan menegangkan. Ada juga tipe kepribadian tertentu yang mempunyai daya tahan tinggi terhadap kejadian yang menegangkan. Tipe kepribadian yang mempunyai kemampuan dan daya tahan terhadap stres adalah *hardiness* (Kobasa dan Maddi, 1982).

Kobasa dan Maddi (1982) mengemukakan bahwa *hardiness* merupakan karakteristik kepribadian yang dapat membantu untuk melindungi individu dari pengaruh negatif stres. Menurut Kobasa individu yang memiliki *hardiness* tinggi mempunyai serangkaian sikap yang membuat tahan terhadap stres. Individu dengan kepribadian *hardiness* senang bekerja keras karena dapat menikmati pekerjaan yang dilakukan, senang membuat suatu keputusan, berkomitmen terhadap pekerjaannya dan aktivitas-aktivitasnya, dan mereka memandang perubahan sebagai sesuatu yang menarik dan menantang lebih daripada sebagai sesuatu yang mengancam serta melaksanakannya karena memandang hidup ini sebagai sesuatu yang harus dimanfaatkan dan diisi agar mempunyai makna.

Individu yang *hardiness* sangat antusias menyongsong masa depan karena perubahan-perubahan dalam kehidupan dianggap sebagai suatu tantangan dan sangat berguna untuk perkembangan hidupnya. Individu dengan *hardiness* tinggi percaya bahwa mereka dapat mengontrol atau mempengaruhi kejadian-kejadian dalam hidupnya. Sebaliknya, kurangnya *hardiness* dalam diri individu dapat dihubungkan dengan tingkat stres yang tinggi (Riggio, 1990). *Hardiness* bisa dikatakan penting untuk dimiliki oleh setiap individu termasuk para karyawan perusahaan, karena setiap pekerjaan memberikan tuntutan dan tantangan yang berbeda untuk para pekerjanya.

Wilayah Gombong merupakan salah satu wilayah di Kebumen dengan angka *turnover* cukup tinggi. Hal ini dibuktikan dengan wawancara dari beberapa

staf rekrutmen yaitu Pak Anjar dan Pak Hendra, pimpinan cabang Cilacap Bapak Ismail Safawi serta beberapa karyawan toko. Dari hasil wawancara dan kunjungan diperoleh angka *turnover* karyawan di wilayah Gombong masuk dalam kategori tinggi.

Berdasarkan wawancara peneliti dengan lima karyawan Alfamart di wilayah Gombong, mereka semua mengatakan ingin memiliki pekerjaan yang lebih baik, satu diantara lima karyawan yang diwawancarai bahkan sedang mengikuti kursus servis *handphone*, dengan harapan suatu saat bisa membuka jasa konter dan servis *handphone*, hal ini mengindikasikan adanya suatu intensi untuk keluar dari pekerjaannya. Lebih lanjut ketika ditanya mengenai alasan mengapa ingin keluar dari pekerjaannya sebagai karyawan Alfamart, mereka mengatakan bahwa beban kerjanya berat, sehingga mereka sering kelelahan, sering terjadi kehilangan barang yang akhirnya gaji mereka dipotong sehingga membuat mereka kecewa, suara bising kendaraan di jalan yang membuat mereka tidak nyaman, malu ketika menyebar selebaran, kecemburuan dengan atasannya dan alasan jauh dari tempat tinggal. Dari hasil wawancara tersebut maka dapat disimpulkan bahwa karyawan di Alfamart wilayah Gombong memiliki *hardiness* yang rendah karena mereka tidak bisa menetralkan berbagai stresor yang timbul. Hal ini merupakan suatu masalah serius, karena dapat menghambat tujuan perusahaan.

Intensi (*intention*) adalah satu perjuangan guna mencapai satu tujuan, ciri-ciri yang dapat dibedakan dari proses-proses psikologis, yang mencakup referensi atau kaitannya dengan satu objek (Chaplin, 2004). Intensi merupakan probabilitas atau kemungkinan yang bersifat subjektif, yaitu perkiraan seseorang mengenai seberapa besar kemungkinannya untuk melakukan suatu tindakan tertentu (Anwar dkk, 2005).

Intensi adalah komponen dalam diri individu yang mengacu pada keinginan untuk melakukan tingkah laku tertentu. Hal - hal yang diasumsikan dapat menangkap faktor -faktor yang memotivasi dan yang berdampak kuat pada tingkah laku (Fishbein dan Ajzen, 1975). Sebuah peristiwa akan menimbulkan respon dari individu dan kemudian akan melibatkan proses internal untuk suatu pencapaian keputusan, tingkah laku tersebut akan dilakukan atau tidak dilakukan (Fishbein dan Ajzen, 1975).

Dari beberapa pengertian intensi di atas maka dapat disimpulkan secara umum bahwa intensi adalah komponen dalam diri individu yang mempengaruhi seberapa besar kemungkinan individu melakukan suatu tindakan tertentu.

Turnover menurut Mobley (1986,) adalah berhentinya individu sebagai anggota suatu organisasi/perusahaan yang bersangkutan. Jewell (dalam Utami, 2008) memberikan pengertian khusus pada *turnover* yaitu mengacu pada anggota organisasi yang keluar. Cascio (1987) mendefinisikan *turnover* sebagai berhentinya hubungan kerja secara permanen antara perusahaan dengan karyawannya. Maier (1971) menyebutkan *turnover* sebagai perpisahan antara perusahaan dan pekerja.

Berdasarkan pengertian di atas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa intensi *turnover* adalah keinginan atau niat karyawan dari suatu perusahaan atau organisasi untuk keluar dari tempatnya bekerja secara sadar dan sukarela.

Aspek intensi *turnover* merupakan gabungan dari aspek intensi dari Ajzen & Fishben (1975) dan indikasi *turnover* dari Harnoto (2002) yaitu: 1) Perilaku (*behavior*), yaitu perilaku spesifik yang nantinya akan diwujudkan. Dalam konteks *turnover*, perilaku spesifik yang akan diwujudkan yaitu bentuk-bentuk perilaku yang mengarah ke arah *turnover* yaitu sering membolos, tidak maksimal bekerja, berusaha mencari kerja lain dan berbuat curang. 2) Sasaran (*target*), yaitu objek yang menjadi sasaran perilaku. Objek yang menjadi sasaran dari perilaku spesifik dapat digolongkan menjadi tiga, yaitu orang tertentu/objek tertentu (*particular object*), sekelompok orang/sekelompok objek (*a class of object*), dan orang atau objek pada umumnya (*any object*). Dalam konteks *turnover*, objek yang menjadi sasaran yaitu pekerjaan yang lebih baik, atasan, rekan kerja, absen, dan upah. 3) Situasi (*situation*), yaitu situasi yang mendukung untuk dilakukannya suatu perilaku (bagaimana dan dimana perilaku itu akan diwujudkan). Situasi dapat pula diartikan sebagai lokasi terjadinya perilaku. Dalam konteks *turnover*, situasi yang menyebabkan *turnover* yaitu tidak mendapat promosi, dan masa depan. 4) Waktu (*time*), yaitu waktu terjadinya perilaku yang meliputi waktu tertentu, dalam satu periode atau tidak terbatas dalam satu periode, misalnya waktu yang spesifik (hari tertentu, tanggal tertentu, jam tertentu), periode tertentu (bulan tertentu), dan waktu yang tidak terbatas (waktu yang akan datang).

Kobasa dan Maddi (1982) menjelaskan *hardiness* sebagai suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang berfungsi sebagai sumber daya untuk menghadapi peristiwa-peristiwa hidup yang menimbulkan stress. Mc.Cubbi (dalam Smet, 1994) mengungkapkan bahwa *hardiness* merupakan kekuatan dasar individu untuk menemukan kapasitas dalam menghadapi tekanan. Menurut Sheridan dan Radmacher (Istono, 1999) *hardiness* merupakan kepercayaan bahwa seseorang akan *survive* dan mampu tumbuh, belajar dan menghadapi tantangan. Cotton (dalam Heriyanto, 2011), lebih jelas lagi mengartikan *hardiness* sebagai komitmen yang kuat terhadap diri sendiri, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres. Kobasa dan Maddi (1982) memandang *hardiness* sebagai kecenderungan untuk mempersepsikan atau memandang peristiwa-peristiwa hidup yang potensial mendatangkan stres sebagai sesuatu yang tidak terlalu mengancam.

Dari beberapa pengertian di atas maka dapat disimpulkan secara umum bahwa *hardiness* merupakan suatu konstelasi karakteristik kepribadian yang menjadi kekuatan dasar untuk menemukan kapasitas dalam menghadapi tekanan, sehingga dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres.

Franken (dalam Heriyanto, 2011) menjelaskan adanya tiga aspek *hardiness*, yaitu : 1) Kontrol, yaitu keyakinan individu bahwa dirinya dapat mempengaruhi peristiwa-peristiwa yang terjadi atas dirinya (Kobasa dan Maddi, 1982). Aspek ini

berisi keyakinan bahwa individu dapat memengaruhi atau mengendalikan apa saja yang terjadi dalam hidupnya. Individu percaya bahwa dirinya dapat menentukan terjadinya sesuatu dalam hidupnya, sehingga tidak mudah menyerah ketika sedang berada dalam keadaan tertekan. Individu dengan *hardiness* yang tinggi memiliki pandangan bahwa semua kejadian dalam lingkungan dapat ditangani oleh dirinya sendiri dan ia bertanggung jawab terhadap apa yang harus dilakukan sebagai respon terhadap stres. 2) Komitmen, yaitu kecenderungan untuk melibatkan diri dalam aktivitas yang sedang dihadapi. Aspek ini berisi keyakinan bahwa hidup itu bermakna dan memiliki tujuan. Individu juga berkeyakinan teguh pada dirinya sendiri walau apapun yang akan terjadi. Individu dengan *hardiness* yang tinggi percaya akan nilai-nilai kebenaran, kepentingan dan nilai-nilai yang menarik tentang siapakah dirinya dan apa yang mampu ia lakukan. Selain itu, individu dengan *hardiness* yang tinggi juga percaya bahwa perubahan akan membantu dirinya berkembang dan mendapatkan kebijaksanaan serta belajar banyak dari pengalaman yang telah didapat. 3) Tantangan, yaitu kecenderungan untuk memandang suatu perubahan yang terjadi sebagai kesempatan untuk mengembangkan diri, bukan sebagai ancaman terhadap rasa amannya (Kobasa dan Maddi, 1982).

Individu akan secara ikhlas bersedia terlibat dalam segala perubahan dan melakukan segala aktivitas baru untuk bisa lebih maju. Individu seperti ini biasanya menilai perubahan sebagai sesuatu yang menyenangkan dan menantang daripada sesuatu yang sifatnya mengancam. Dengan pandangan yang terbuka dan fleksibel, tantangan dapat dipandang sebagai bagian tak terpisahkan dari kehidupan dan harus dihadapi. Bahkan, tantangan dilihat sebagai kesempatan untuk belajar lebih banyak.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *hardiness* (kepribadian tahan banting), sedangkan variabel tergantungnya adalah intensi *turnover*.

Populasi Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk di wilayah Gombong yang berjumlah 40 orang yang terdiri dari kasir, *merchandiser* (MD), asisten kepala toko (AKT), dan pramuniaga.

Instrumen Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data dalam penelitian ini instrumen skala *hardiness* dan skala *intensi turnover*.

Metode Analisis Data

Analisis data menggunakan analisis korelasi *product moment*.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dari hasil analisis data diperoleh koefisien korelasi sebesar $-0,742$ dengan $p=0,000$ ($p<0,005$). Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara *hardiness* dengan intensi *turnover*. Adanya tanda negatif pada angka $-0,742$ menunjukkan arah hubungan yang negatif, dimana semakin tinggi *hardiness* akan membuat intensi *turnover* menurun. Tingkat signifikan sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan intensi *turnover*. Dari uji hipotesis tersebut maka hipotesis yang menyatakan ada hubungan negatif antara *hardiness* dengan intensi *turnover* diterima.

Sumbangan efektif variabel *hardiness* terhadap intensi *turnover* menunjukkan *R Square* sebesar $0,550$ angka tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki sumbangan efektif sebesar 55% pada intensi *turnover*, sedangkan sisanya yaitu 45% karena faktor lain yang tidak diteliti seperti komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja.

Menurut Handoko (dalam Utami, 2008) setiap pekerjaan dapat menyebabkan stres. Individu yang *hardiness* dapat menciptakan tingkah laku yang aktif terhadap lingkungan dan perasaan bermakna yang menetralkan efek negatif stres, sebaliknya individu yang kurang *hardiness* cenderung sulit untuk menetralkan efek negatif stres. Stres pada individu dapat menimbulkan berbagai dampak, salah satu dampak yang bisa terjadi pada sebuah organisasi atau perusahaan yaitu *turnover* (Ivancevich dalam Widodo, 2007). Dari penelitian ini diketahui sebanyak $2,5\%$ (1 orang) memiliki intensi *turnover* tinggi $22,5\%$ (9 orang) memiliki intensi *turnover* agak tinggi, 45% (18 orang) memiliki intensi *turnover* sedang, 25% (10 orang) memiliki intensi *turnover* agak rendah, dan 5% (2 orang) memiliki intensi *turnover* rendah.

Menurut Ajzen & Fishbein (1975) intensi adalah prediktor yang cukup akurat untuk melakukan prediksi terhadap perilaku, dengan demikian tingkat intensi *turnover* pada kategori agak tinggi dan tinggi bisa dijadikan prediktor untuk kemungkinan terjadinya *turnover*. Hal ini membuktikan bahwa tingginya *turnover* di PT Sumber Alfaria Trijaya Tbk wilayah Gombong disebabkan salah satu faktornya yaitu karena *hardiness* rendah.

Berdasarkan data hasil analisis terhadap *hardiness* diketahui 5% (2 orang) memiliki *hardiness* yang tinggi, $17,5\%$ (7 orang) memiliki *hardiness* yang agak tinggi, $52,5\%$ (21 orang) memiliki *hardiness* yang sedang, $22,5\%$ (9 orang) memiliki *hardiness* yang agak rendah, dan $2,5\%$ (1 orang) memiliki *hardiness* yang rendah, dari data tersebut diperoleh keterangan bahwa tingkat *hardiness* karyawan PT. Sumber Alfaria Trijaya berada pada kategori sedang yaitu sebesar $52,5\%$. Dari penelitian ini diperoleh angka koefisien korelasi yang kuat yaitu $-0,742$. Adanya tanda negatif pada angka $-0,742$ menunjukkan arah hubungan yang negatif, dimana semakin tinggi *hardiness* akan membuat intensi *turnover* menurun. Tingkat signifikan sebesar $p=0,000$ ($p<0,05$) menunjukkan bahwa

terdapat hubungan yang signifikan antara *hardiness* dengan intensi *turnover* pada karyawan PT Sumber Alfaria Trijaya di wilayah Gombong

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan *product moment* pada taraf signifikan 5%, diperoleh korelasi sebesar -0,742, ini berarti adanya hubungan negatif antara *hardiness* dengan intensi *turnover*. Semakin tinggi *hardiness* yang dimiliki karyawan maka tingkat intensi *turnover*nya rendah, begitupun sebaliknya semakin rendah *hardiness* yang dimiliki karyawan maka tingkat intensi *turnover*nya tinggi. Sumbangan efektif variabel *hardiness* terhadap intensi *turnover* menunjukkan *R Square* sebesar 0,550 angka tersebut menunjukkan bahwa *hardiness* memiliki sumbangan efektif sebesar 55 % pada intensi *turnover*, sedangkan sisanya yaitu 45% karena faktor lain yang tidak diteliti seperti komitmen organisasi, *job insecurity*, dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajzen. L & Fishbein. M. (1975). *Belief, Attitude, Intention and Behaviour: An Introduction to theory and Research*. Philippines: Addison-Wesley Publishing.
- Andiani, Ria. (2008). Hubungan Kepribadian Tahan Banting (*Hardiness*) dengan Stres Kerja Pada Karyawan. *Skripsi*. Jogjakarta : Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Anonim.. (2011).<http://www.investor.co.id>. Diakses 5 Oktober 2011.
- Anonim. (2011).<http://www.alfamartku.com>. Diakses 7 Oktober 2011.
- Anwar, K., & Harmaini. (2005). Hubungan antara Komitmen Beragama dengan Intensi Prososial Mahasiswa Fakultas Psikologi UIN SUSKA Riau. *Jurnal Psikologi*, Vol 1, No. 2, 69-77
- Cascio, E.S. (1987). *Creative Human Resources Planning and Applications: A Strategic Approach*. New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Chaplin, J.P., (2004). *Kamus Lengkap Psikologi. Alih Bahasa* : Kartini Kartono, Jakarta : P.T. Raja Grafindo Persada
- Fishbein dan Ajzen, (1975). *Belief, Attitude, Intentions and Behavior: an introduction to theory and research*. California: Addison-Wesley Publishing Company, Inc
- Harnoto. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua*. Jakarta : PT. Presalindo.

- Hasibuan, M.SP., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Heriyanto, Y. (2011). *Hardiness Pada Penderita Jantung Koroner (Studi Deskriptif Kuantitatif di Purwokerto)*. Skripsi. Purwokerto: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Istono, M. (1999). Hubungan Antara Tipe Kepribadian Hardiness dengan Kecenderungan Menggunakan Problem Focused Coping pada Waraniaga. *Skripsi* (tidak diterbitkan). Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Kobasa, S. C. Maddi S. R., & Kahn, S. (1982). Hardiness and Health: a Prospective Study. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 168-177
- Maier, Norman P.F.,(1971).*Psychology in Industry 3rd Edition*. New Delhi : Oxford and Ibn Publising.
- Mobley,W.H., (1986). *Pergantian Karyawan: Sebab, Akibat dan Pengendaliannya*. Terjemahan. Jakarta : PT Pustaka Binaman.
- Riggio, R.E. (1990). *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. London:Scatt Foresman and Company.
- Smet, B. (1994). *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : PTGramedia Widiasarana.
- Utami, C. W. (2008) .*Manajemen Ritel : Strategi dan Implementasi Ritel Modern*. Jakarta : Salemba Empat.
- Widodo, J. (2007). *Analisa Kebijakan Publik*. Malang : Bayu Media Publishing
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi dalam Suatu Gerak Psikologi Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.